MOBILISATION

VOL 2 no 1
revue POLITIQUE militante
Janvier '73 .25



MOBILISATION

La publication de la revue MOBILISATION est assumée conjointement par des militants venant de cinq groupes:

Le CAP St-Jacques, le CAP Maisonneuve, le CAP Côte-des-Neiges, le CAP Pointe-St-Charles; et l'Agence de Presse Libre du Québec (A.P.L.Q.)

Pour que le travail d'organisation politique dans la classe ouvrière puisse se développer,il est impératif de dépasser le stade actuel d'isolement entre groupes politiques et de commencer à établir des mécanismes d'échanges entre groupes et noyaux de militants. Un premier pas dans cette direction peut être pris par la publication conjointe d'une revue militante à travers laquelle seraient diffusés des bilans de pratiques,des analyses, des textes de formation et seraient amorcés des débats et discussions entre groupes politiques.

MOBILISATION est donc conçu comme un moyen d'échange et de formation, dont le but est de contribuer à clarifier l'orientation politique et idéologique des groupes de militants actifs dans la classe ouvrière.

MOBILISATION est disponible au Comité d'Action Politique St-Jacques, 370 A Duluth est, Montréal; téléphone: 843-4347.

SOMMAIRE

POURQUOI UNE REVUE MILITANTE ?

Après un an de parution et six numéros, il nous est apparu nécessaire de préciser encore plus clairement les raisons qui nous amenés à produire MOBILISATION et de clarifier le rôle qu'une revue militante devait remplir.

Ceci ne peut être fait correctement que sur la base d'une analyse de l'étape actuelle de la lutte de classe au Québec, et des tâche qui s'imposent aux militants et organisations actifs au sein de la classe ouvrière.



crise aigue de l'impérialisme

Notre situation présente est celle du développement d'une crise aigüe du capitalisme international (impérialisme), crise la plus sérieuse que ce système aie connue depuis 1929. Ceci repose, d'une part, sur le développement des contradictions internes au système imperialiste, tel le développement de la rivalité entre puissances capitalistes, avec la remontée économique du Japon et de l'Europe de l'ouest; et de l'autre, sur le développement de mouvements révolutionnaires de libération nationale dans le tiers-monde, quiferment à l'impérialisme plusieurs marchés importants et le force à mener des guerres contre-révolutionnaires de plus en plues coûteuses(indochine).

Cette crise se manifeste au niveau économique par l'inflation, la stagnation et l'instabilité des monnaies internationales. Cette situation économique instable dans les pays capitalistes a grandement favorisé le développement de la lutte de classes et l'émergence de fortes luttes ouvrières dans ces pays.

Plus spécifiquement au Québec,cette crise s'est manifesté de manière brutale.

Le contrôle exercé sur l'economie québécoise par l'impérialisme U.S. et le type de structure économique qui en résulte, ont fait que la crise a pris ici le caractère d'une détérioration économique constante avec un taux de chômage chronique très haut et la fermeture de nombreuses usines. (Voir entre autre, le manifeste de la C.S.N. "Ne comptons que sur nos propres moyens"). Ceci a eu de notables répercussions sociales et politiques:

1. Le mouvement nationaliste a connu une nouvelle poussée et semble vouloir profiter de cette crise pour jouer à l'intérieur des brèches dans l'hégémonie impérialiste, et développer un pourvoir "autochtone", qui pourrait traiter directement avec la bourgeoisie monopoliste U.S.,sans passer par l'intermédiaire de la bourgeoisie anglo-canadienne. Le P.Q., force principale de ce mouvement nationaliste, représente les intérêts de la moyenne et petite bourgeoisie québécoise, mais il tire une bonne partie de sa force du support que lui accorde de larges couches des masses populaires. Sa base populaire tend à le dépasser continuellement sur la gauche et se solidariser aux luttes ouvrières malgré les prises de position franchement anti-ouvrières de la direction(ex:la grève de la Presse,le Front Commun dans la Fonction publique, etc).

2. Cette crise a favorisé l'émergence de très dures luttes ouvrières et populaires, et a déclenché un processus de développement dynamique dans le mouvement ouvrier. Voyons plus précisément ses effets au niveau du mouvement ouvrier québécois.

effets sur le mouvement ouvrier

A) Au sein deu mouvement syndical,ceci a amené le développement d'une polarisation de plus en plus aigüe entre une conception nettement réactionnaire du type "syndicalisme d'affaire"(la formation de la C.S.D) d'une part,et une conception d'un syndicalisme plus combattif,plus "politique", de l'autre, (les manifestes des centrales,les fronts communs,la lutte dans la fonction publique). Cette dernière conception est loin d'être clairement définie et articulée. Il subsiste un écart notable entre les discours "politiques"et la pratique syndicale qui continue à être traditionnelle et purement limitée aux revendications économiques. Tandis que les chefs syndicaux développent des consentions social-démocrates,les travailleurs à la base sont en mouvement et souvent,dépassent spontanément les initiatives timides et les discours bruyants de leurs chefs.

Mais ce développement, tout dynamique qu'il soit,recèle une grande confusion.Des travailleurs,parmi les plus actifs,se rattachent au P.Q., d'autres sont plus ou moins pénétrés de l'idéologie social-démocrate, et seulement une petite minorité commence à se ranger sur des positions révolutionnaires.

L'importance du travail politique dans les syndicats,et la nécessité d'Y développer des interventions justes pour orienter ce développement apparaissent clairement.

B) Nous pouvons aussi constater une prolifération d'associations populaires et de comités de citoyens, qui rejettent leurs rôles traditionnels d'oeuvres de charité et deviennent sans cesse plus revendicatifs et critiques face aux mesures sociales.Bien qu'ils se soient traditionnellement dévellopé parmi les assistés sociaux et sont souvent dirigés par des professionnels petits bourgeois (animateurs sociaux,travailleurs sociaux)plusieurs amorcent une orientation vers la classe ouvrière ou remettent en question leurs leaders professionnels.

C)L'émergence de groupes *politiques* actifs au sein de la classe ouvrière (des groupes d'études dans les syndicats, des comités d'action politique etc) qui commencent à dégager des analyses et des interventions sur la base *des antagonismes de classes.* Ces regroupements s'orientent toujours plus clairement soit vers une conception social-démocrate-la"transformation de la société" avec l'appui (électoral) des travailleurs; soit vers une conception révolutionnaire -le renversement du capitalisme et la construction du socialisme *par et sous la direction de la classe ouvrière.*

Ainsi,nous nous trouvons dans une situation de montée de luttes ouvrières et populaires de fronts communs inter-syndicaux,de dures et longues grèves, mais celles-ci sont essentiellement revendicatrices et économiques.

La lutte est purement économique lorsque les travailleurs tentent par le moyen de grèves,etc, d'obtenir de meilleurs salaires ou conditions de travail au niveau d'une usine ou même d'une branche d'industrie(i.e. lorsque les revendications sont parcellaires et sectorielles).Cette lutte est de caractère défensif,les travailleurs ne remettant pas en question le système capitaliste mais cherchant plutôt à se protéger contre sa tendance à dégrader les conditions de travail et baisser la valeur réelle des salaires.

La lutte devient politique lorsqu'elle oppose aux classes dominantes (et donc à leur pouvoir politique) les ouvriers agissant en tant que CLASSE i.e.unis,conscients de l'opposition irréductible entre la classe ouvrière et l'ensemble de la classe capitaliste, et exerçant une force collective pour les faire céder. Le but final de la lutte politique est la conquête du pouvoir politique par la classe ouvrière et la construction du socialisme.

En mai dernier, après l'emprisonnement des trois chefs syndicaux, et la répression gouvernementale, plusieurs groupes de travailleurs ont dépassé le stade purement économique de revendications sectorielles et se sont engagés spontanément dans des grèves à caractère plus politique.
Mais le caractère spontané de ces luttes, l'absence de stratégie et d'objectifs clairs,et finalement l'échec de ces luttes nous démontrent que la force politique des travailleurs est très faible parce que non-orientée et non-organisée.

Ce qui signifie que la principale contradiction du mouvement ouvrier se situe actuellement entre les luttes de plus en plus dures des travailleurs d'une part,et,d'autre part,la dispersion des forces, la quasi absence d'une direction et d'une unification de ces luttes, capable d'attaquer et de briser le régime capitaliste.

---

solution: développer la conscience et l'organisation politique de la classe ouvrière

La tâche qui nous incombe est donc de transformer les forces inorganisées et dispersée du prolétariat (en ce moment essentiellement limiées à la lutte économique) en force organisée et unifiée(essentiellement politique).

Ceci ne peut se faire que lorsque l'ouvrier comprend l'antagonisme,non seulement entre lui et son patron immédiat, mais entre l'ensemble des travailleurs et de la classe capitaliste; que lorsqu'il se situe en tant que membre d'une classe irrémédiablement opposée au capitalisme et à son Etat,et développe des luttes pouvant à plus long terme briser ce régime capitaliste.

Car c'est sur la base de l'identification consciente que font les travailleurs de leurs intérêts véritables (i.e.l'opposition entre leur classe et les classes dominantes)que peuvent être unifiées les forces ouvrières en une organisation politique (le parti ouvrier révolutionnaire), et développées les luttes politiques contre le pouvoir des classes dominantes.

Ceci ne peut être atteint que par le développement d'une agitation et propagande politique parmi les masses ouvrières. Ce n'est qu'en liant étroitement lutte économique et lutte politique, en dénonçant systématiquement la politique hostile des classes dominantes, que se fortifiera l'autonomie idéologique et politique de la classe ouvrière.

Ce travail d'agitation et de propagande doit se concrétiser par le développement de regroupements politiques dans la classe ouvrière, i.e. noyaux ou cellules dans les

milieux de travail, CAPs de quartier,groupes de formation dans les syndicats, etc.

Regroupements qui jetteraient les bases de la future organisation politique autonome des travailleurs-le parti ouvrier revolutionnaire.

implantation

Seuls les groupes politiques activement engagés dans le travail d'implantation peuvent assumer correctement ce travail au sein des masses.

Dans ce sens, les groupes politiques et organisations révolutionnaires existantes doivent développer encore plus leurs liens avec la classe ouvrière, et passer par une période d'implantation encore plus poussée.

Il nous faut rejoindre les travailleurs où ils sont, dans les milieux de travail et les syndicats,dans les quartiers et les écoles.Il nous faut être dans leurs luttes à la mesure de nos capacités et nous lier à eux de toutes les façons possibles, en tant que groupes, noyaux ou mouvements.

Il nous faut développer des moyens de propagande efficaces (journaux,revues,tracts) et nous efforcer de continuellement clarifier les intérêts fondamentaux des ouvriers et les objectifs finaux de leurs luttes.

Dans nos organisations,le travail d'analyse,d'enquête, de formation,doit contribuer au développement d'une ligne politique et d'une stratégie claire,adaptée à l'étape actuelle de la lutte et à nos forces.Sans une orientation claire nos efforts resteront dispersés,contradictoires,et nous ne pourrons atteindre nos objectifs.

échanges entre groupes politiques

Un tel travail ne peut se développer à partir de groupes ou organisation politiques faibles et isolées. Pris individuellement, les groupes politiques n'ont pas les capacités et les ressources pour répondre et résoudre les problèmes qui se posent à eux.

Le manque d'échange et de discussion entre groupes politiques rend plus difficile la clarification de l'orientation politique et le développement du travail pratique. Pour que puisse se développer le travail d'organisation politique parmi les travailleurs, il est impérieux que commencent à s'établir des mécanismes d'échange actif entre groupes et noyaux de militants.A date. les contacts se sont faits surtout de maniére sporadique ou par des discussions informelles entre militants, rarement de manière systématique et continue.

A l'heure actuelle,la solution à cet état de chose ne se situe pas dans une "unification"de ces groupes politiques ou l'établissement de liens organisationnels entre eux.Ceci serait une solution purement technique qui escamoterait le problème principal,qui est le développement de l'implantation dans la classe ouvrière. Elle ne se situe pas non plus dans l'amorce,dès maintenant, de débats sur des points idéologiques ou stratégiques.Ceci pourrait rapidement nous amener à dépasser de loin de stade actuel de nos pratiques et nous perdre dans des abstractions.

Elle réside plutôt dans l'amorce d'un débat systématique sur nos pratiques et les problèmes qu'elles soulèvent, et à partir de ces discussions,le développement d'analyses des problèmes communs qui nous confrontent.

le rôle de la revue

Un premier pas dans cette direction peut être fait par la publication d'une revue militante commune, à travers laquelle des bilans de pratiques,des analyses et textes importants,pourraient circuler entre militants et groupes politiques. Ceci amorcerait les contacts sur une base concrète et pratique, en lien direct avec les préoccupations des militants dans leur travail politique. Ce serait donc essentiellement le rôle que devrait remplir une revue militante commune, et c'est le rôle que nous entrevoyons pour MOBILISATION.

Dans cette optique,la revue serait donc un outil de débat et discussion collectif entre militants politiques,plutôt que l'organe officiel d'un ou de plusieurs groupes. Parallèlement à ce rôle de diffusion de bilans et d'axpériences,MOBILISATION pourrait oeuvrer à clarifier les problèmes politiques communs qui nous confrontent(tels que la forme spécifique de l'impérialisme au Québec, la question nationale, le travail dans les organisations ouvrières, le parti ouvrier,etc.)et développer une orientation idéologique et politique commune.

MOBILISATION serait donc un outil d'échanges ainsi qu'un outil de formation,dont le but serait de contribuer au développement idéologique et politique des groupes de militants actifs au sein de la classe ouvrière. Son but n'est pas à court ou à moyen terme de bâtir l'unité organisationnelle des groupes qui la publient,ou de rassembler autour d'elle ceux qui la lisent.C'est plutôt un moyen,parmi d'autres,qui peut être pris pour favoriser le développement des conditions nécessaires à la création du parti ouvrier.

comité de rédaction

La publication de la revue MOBILISATION sera assurée par des militants venant de cinq groupes politiques: le CAP St-Jacques le CAP Maisonneuve,le CAP Côte-des-Neiges, le CAP Pointe-St-Charles, et l'Agence de Presse Libre du Québec (A.P.L.Q.).

A plus long terme, dépendant du développement de la revue et de ses contacts, d'autres groupes pourraient s'y ajouter.

Le comité de rédaction ne se chargera pas d'écrire tous les textes.Bien au contraire il tâchera de stimuler les noyaux de militants et les groupes à produire des bilans et des analyses sur leurs activités et expériences.A cette fin ces membres du comité de rédaction agiront en tant que collaborateurs auprès des groupes et noyaux préparant des textes. Pour des textes plus théoriques et analytiques, pour des textes de formation, le comité de rédaction pourrait s'addresser,si nécessaire,à des groupes de recherche et d'études d'intellectuels progressistes.

Pour résumer, *la tâche du comité de rédaction sera de planifier et de coordonner la revue de façon à ce qu'elle corresponde aux préoccupations politiques des militants.*

Pour atteindre l'objectif de diffusion et contact entre groupes politiques, le comité organisera des sessions de discussion ouvertes auxquelles seront convoqués les groupes et militants touchés par la revue. Ces sessions pourraient porter sur des questions politiques importantes,sur l'évaluation de la revue et de ses objectifs,etc Ceci pourrait être un moyen important de développer des contacts politiques entre les groupes,et d'évaluer les apports respectifs de chacun.

formule et contenu

La formule choisie pour la rédaction de la revue est la formule thématique. Cela veut dire que chaque numéro aura un thème central auquel sera consacré un article de fond (20-30 pages)ou deux articles majeurs (15 pages chacun).Mais pour ne pas répéter les erreurs commises l'année dernière, où les numéros consacrés à un thème étaient trop longs et lourds,nous ajouterons 3 à 4 courts articles(5-10 pages)traitant de sujets plus conjoncturels. Ainsi un numéro typique de MOBILISATION sera composé d'un thème central qui pourrait être un bilan de luttes, un texte théorique, une analyse importante; et de thèmes secondaires qui tomberaient dans les ordres de questions suivantes:

a) classes sociales
b) syndicalisme
c) organisation défensive et politique de la classe ouvrière.
d) question nationale
e) situation économique
f) mouvement politique et événements internationaux.

Ceci couvrirait effectivement une bonne partie des question qui se posent dans notre travail militant.

la formation:

une nécessité du travail militant

Une des tâches prioritaires de tout militant est d'acquérir une formation politique solide afin de pouvoir intervenir avec plus de justesse dans son milieu et ainsi faire avancer le travail d'organisation politique dans la classe ouvrière.

Une telle formation ne peut être acquise qu'en développant,en liaison étroite avec le travail pratique,l'étude et la connaissance de la théorie révolutionnaire de la classe ouvrière -le marxisme-léninisme.

Le marxisme n'est pas un dogme, c'est une méthode d'analyse de la réalité concrète,un guide à l'action révolutionnaire. Sa raison d'être se trouve dans l'application concrète de ses principes aux conditions et situations spécifiques de la lutte dans un pays ou une société donnés.

Ainsi au Québec,nous devons appliquer la méthode d'analyse marxiste à nos conditions spécifiques,pour mieux comprendre notre réalité concrète et développer avec une plus grande justesse notre lutte pour la libération de la classe ouvrière et le socialisme.

C'est dans cette perspective que nous demandons aux groupes de militants qui produisent des textes d'analyse et de formation, de nous contacter afin d'en discuter et de pouvoir indiquer dans MOBILISATION où se les procurer.

Nous indiquons dans cette parution trois brochures des CAPs St-Jacques et Maisonneuve qui ont été utilisées jusqu'à date par plusieurs militants dans leur travail.

LA NECESSITE D'UNE ORGANISATION POLITIQUE DES TRAVAILLEURS. (CAP Maisonneuve 1971).
Analyse du système capitaliste à partir du conflit à l'usine Daoust-Lalonde.Coût: $0.25

POUR L'ORGANISATION POLITIQUE DES TRAVAILLEURS QUEBECOIS. (CAP St-Jacques 1971).
Analyse de la situation économique et politique du Québec par les militants du CAP St-Jacques. Coût: $0.25

ON S'ORGANISE. 1972.
Brochure expliquant la grève chez Rémi Carrier et démontrant comment un patron capitaliste exploite les travailleurs. Gratuit.

Ces textes sont disponibles aux CAPS St-Jacques (370a Duluth est Montréal)
et Maisonneuve (3902 Ontario est,Montréal 403).

AVANT-PROPOS

L'exploitation du travail productif est le mécanisme central du système capitaliste, celui qui détermine la richesse des classes dominantes, d'une part,et l'oppression de la classe ouvrière et des classes laborieuses en général, de l'autre. La force essentielle de tout mouvement politique de la classe ouvrière est donc dans le degré d'organisation des ouvriers des lieux de production(particulièrement les ouvriers des grandes usines) car leurs luttes portent en elles la plus grande menace potentielle à la puissance des classes dominantes.Ainsi c'est la combativité de cette partie de la classe ouvrière qui a historiquement fait le plus avancer le mouvement révolutionnaire de la classe ouvrière et la lutte pour le socialisme.

Ceci est la leçon que nous enseigne l'histoire du mouvement ouvrier international, et c'est en se basant sur cette expérience historique que plusieurs groupes politiques(entre autres les groupes participant à la revue MOBILISATION)ont formulé l'importance prioritaire du travail d'organisation politique en usine. C'est pour contribuer et stimuler la discussion sur cet aspect déterminant du travail politique que nous publions dans ce numéro de MOBILISATION le bilan fait par un groupe de militants de leur travail politique dans une usine de Montréal. Ce bilan touche à une question centrale de notre travail-comment utiliser les luttes économiques (dans ce cas précis, la syndicalisation) pour développer la conscience de classe et l'organisation sur base politique en usine. Ce bilan n'amène pas de conclusions finales et n'offre pas de méthodes infaillibles; il s'efforce plutôt de tirer certaines leçons et de faire le point sur une pratique toujours en cours.

L'importance accordée au travail en milieu de production ne veut pas dire que nous rejettons ou négligeons le travail politique dans les autres milieux. Dès le prochain numéro nous nous proposons de publier des bilans et analyses de militants oeuvrant dans les quartiers et les groupes populaires.

BILAN



TRAVAIL D'ORGANISATION POLITIQUE DANS UNE USINE DE MONTREAL

Que faire

EN AGISSANT DE L'EXTERIEUR POUR UTILISER AU MAXIMUM LES POSSIBILITES POLITIQUES D'UNE LUTTE OUVRIERE DE SYNDICALISATION?

Depuis 9 mois, 3 camarades travaillent ensemble aux solutions concrètes de ce problème prévalant dans des conditions très précises.

Aucun ouvrier de l'usine visée n'a d'expérience syndicale ou politique. Les camarades, agissant de l'extérieur sont au départ coupés des rapports réels d'exploitation, dans un temps chaud, un moment actif de la lutte de classe à cette usine. Ils en sont eux-mêmes à leur premier apprentissage de la lutte sur le front des usines.

D'où le style analytique, descriptif et chronologique de leur exposé, mettant en relief les principales étapes de la lutte et la critique des instruments qu'ils y ont utilisés.

Champ d'intervention

UNE ENTREPRISE FAMILIALE EXPLOITANT SURTOUT DES FEMMES ET DES JEUNES DANS DES CONDITIONS ABRUTISSANTES.

En février dernier, nous entrons en contact avec des travailleurs en train d'amorcer une campagne de syndicalisation. L'usine où ils travaillent est une entreprise familiale de fabrication d'abat-jour et de montage de lampes située dans le Sud Ouest de Montréal. Petite entreprise comptant de 100 à 150 travailleurs selon la production saisonnière,elle se classe comme l'un des deux plus grands manufacturiers dans ce secteur au Québec. Malgré sa position avantageuse au sein du secteur,la compagnie profite du genre de main-d'oeuvre dont elle a besoin et de l'absence d'organisation des travailleurs pour les maintenir dans un état d'exploitation archaique.

Les tâches y étant extrêmement parcellisées, le travail n'y requiert ni spécialisation, ni période d'apprentissage véritable. D'autre part,les travailleurs de l'usine sont de ceux qui ont le plus de difficulté à se trouver de l'emploi et qui ont le moins d'expérience d'organisation syndicale et politique:ce sont surtout des jeunes(la majorité se situe entre 18 et 25 ans et elle vient de quitter l'école ou a connu de longues période de chômage) et principalement des femmes(environ 65%).Même si la majorité est québécoise et francophone, on compte aussi plusieurs groupes ethniques: anglophones à prédominance d'Italiens et de Noirs.

Quant aux conditions de travail, elles sont simplement abrutissantes et se comparent à celles présentes dans la majorité des petites entreprises:44½ heures de travail, cadences élevées,salaire minimum,répression quotidienne, pénurie de travail saisonnière,absence totale d'hygiène et de sécurité, etc...

L'ensemble de ces conditions fait que le taux de roulement y est extrêmement élevé (ou on est slacké, ou on se cherche une job ailleurs) ce qui, par conséquent, rend l'organisation des travailleurs fort difficile. A cela,il faut ajouter que le régime paternaliste sévissant dans l'usine a toujours contribué à masquer les antagonismes de classes.De plus, la tradition des négociations personnelles avec le patron sur les conditions de travail empêchait le développement d'une mentalité collective.

le "groupe" et "nous"

Très souvent au cours du texte,nous parlerons en termes de "nous" et du "groupe". Précisons tout de suite que "nous" sommes trois militants à l'extérieur:nous ne travaillons pas à l'usine. Nous avions déjà acquis une certaine expérience de travail de quartier mais nous n'avions encore développé aucune pratique sur une base d'usine. Ajoutons que notre travail est à temps plein et que durant la période des négociations,une quatrième militante ayant une très courte expérience de travail en usine s'est trouvée un emploi à l'usine. Lorsque nous parlons du "groupe",nous signifions une quinzaine de travailleurs avec lesquels nous sommes entrés en contact à l'époque de la syndicalisation.C'est avec eux que s'est menée l'enquête et c'est à partir d'eux que se sont constitués le groupe des poteaux, le comité de négociations et l'équipe du journal. Le groupe varie de 10 à 20 personnes selon les périodes (groupe relais).

Précisons enfin que nous nous sommes concentrés sur le travail d'enquête pendant 2½mois,sur la convention pendant environ deux mois,puis sur les négociations et le journal depuis août.

objectifs

En raison de toutes les conditions prévalant à l'usine, un petit groupe de travailleurs décident de se syndiquer en février dernier. Nous entrons alors en contact avec eux, leur présentant le dossier "ON S'ORGANISE", nous leur proposons la formation d'une équipe pour en monter un semblable.

Notre objectif est de créer un noyau de militants à l'intérieur de l'usine pouvant développer la conscience de classe des travailleurs par le biais d'une propagande (diffusion et discussion du dossier) et d'une lutte syndicale critique qui feraient ressortir les contradictions entre les intérêts des travailleurs et des capitalistes. Par contre, le groupe voit très peu le dossier comme un instrument de formation et de lutte de classe; pour lui c'est essentiellement un moyen qui lui permettra,grâce surtout au calcul des profits,d'établir un meilleur rapport de force lors des négociations avec le patron.

Notre objectif est d'autant plus difficile à remplir que nous faisons face à deux contingences importantes:d'abord,nous sommes à l'extérieur de l'usine,ce qui signifie que nos contacts sont limités et que nous pouvons difficilement évaluer l'influence du groupe avec lequel nous

travaillons sur l'ensemble des travailleurs de l'usine;ensuite,aucun des membres du groupe visé n'a d'expérience militante syndicale ou politique,ce qui mène souvent à des gestes de révolte spontanés et individuels, non canalisés dans le sens du développement d'une conscience et d'une organisation de classe.

nos tâches politiques

Pour atteindre notre objectif,nous nous fixons des tâches à court et moyen terme: information- formation- propagande-organisation.

INFORMATION: il nous apparait essentiel de mener une enquête avec les travailleurs et ce pour deux raisons:d'abord,l'acquisition d'une connaissance approfondie du milieu, tant objective que subjective, nous parait être une condition préalable à l'élaboration des tâches de propagande et d'organisation;enfin,la construction du dossier exige que nous recueillions les données objectives les plus nombreuses et précises possibles (structure de l'usine,mécanismes d'exploitation,rapports de production,etc).

FORMATION:pour nous,la formation doit s'amorcer avec le groupe par la systématisation et la généralisation des données objectives spécifiques recueillies au cours de l'enquête. Cette systématisation devait nous permettre de faire avec le groupe l'analyse de la contradiction capital-travail pour en arriver à une clarification des intérêts de la classe ouvrière. Cette analyse devait se matérialiser dans l'élaboration d'un dossier semblable à celui de Rémi Carrier.

PROPAGANDE:nous prévoyions qu'après la rédaction du dossier par le groupe de militants,celui-ci serait en mesure de le diffuser et de le discuter avec l'ensemble des travailleurs de l'usine.Mais nous n'avions prévu aucune autre forme de propagande entre le moment de l'enquête et celui de la diffusion du dossier.

ORGANISATION: cette tâche était extrêmement imprécise au départ. Les travailleurs étant en période d'accréditation,le syndicat n'avait aucune existence comme tel. Nous ne percevions pas alors les besoins d'information et d'organisation à ce niveau et nous croyions que le permanent à l'organisation syndicale y pourvoirait.Notre principal objectif à ce moment était d'intégrer le groupe avec lequel nous étions en contact au travail d'enquête pour en arriver à la formation d'un noyau de militants stables et conscients, capables de diriger la lutte syndicale dans une perspective de lutte des classes.

évaluation

EVALUATION DE NOS TACHES POLITIQUES: Nous considérons que notre principale erreur fut de nous fixer des tâches dans une perspective quelque peu étapiste: nous accordions la priorité dans un premier temps à l'information,dans un deuxième à la formation et enfin, dans un troisième à l'organisation et à la propagande.Si l'enquête est une condition préalable et essentielle à tout travail d'implantation, nous avons constaté à mesure que s'est développée notre pratique, qu'il était aussi nécessaire de définir très clairement les tâches de formation,de propagande et d'organisation et de les intégrer le plus rapidement possible au travail d'enquête.

Une meilleure clarification de nos tâches politiques au début du travail d'implantation nous aurait conduit à une organisation du travail plus rationnelle et plus efficace et nous aurait permis aussi d'être moins à la remorque des événements. Très souvent en effet, nos déficiences au niveau de la formation,de la propagande et de l'organisation nous ont obligés à nous concentrer tous les trois sur la même tâche pour répondre à des besoins immédiats ou pour faire face à un événement que nous n'avions pas prévu.A ce moment,nous négligions les autres tâches que nous nous étions données et le même problème se répétait un peu plus tard.En fait,cette difficulté d'intégrer de façon dialectique nos tâches politiques était reliée de très près à notre inexpérience au moment de notre implantation.

D'autre part, le principal problème que nous avons rencontré a été le suivant:comme nous étions en contact avec un groupe qui était beaucoup moins un noyau de militants qu'une équipe de travail développant lentement une conscience politique,il nous était difficile de discuter de façon systématique avec le groupe des tâches politiques que nous espérions lui voir éventuellement remplir.Ce manque de clarification des tâches politiques avec le groupe amènera souvent une confusion entre les objectifs que nous poursuivons et ceux que le groupe poursuit.



1 l'enquête

La première tâche que nous nous étions fixée était d'acquérir une connaissance objective et subjective du milieu:

-objective, i.e. information sur la structure de l'usine, les conditions de travail et les mecanismes d'exploitation à l'intérieur de l'usine;

- subjective, i.e. évaluation du niveau de conscience politique, syndical et social du groupe avec lequel nous travaillons de plus près, et évaluation des normes régissant les rapports sociaux et économiques à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine.

Pour nous, l'acquisition de cette connaissance était essentielle pour remplir les objectifs que nous nous étions fixés. Le seul moyen que nous avions d'acquérir cette connaissance, et ce d'autant plus que nous étions à l'extérieur, était de procéder à une enquête systématique. A partir de "l'enquête ouvrière de Marx" (MOBILISATION no.IV,pp 16-26), nous avons bâti une série de questionnaires en tâchant de les adapter le plus possible aux travailleurs de l'usine.

enquête reliée à la connaissance objective du milieu

Cette partie de l'enquête porte sur une description plutôt statique de l'usine et des rapports de production. Elle comprend trois types de questionnaires portant sur des thèmes différents:

A) La structure de l'usine.
B) Les conditions de travail.
C) Les mécanismes d'exploitation.

Nous avons aussi amorcé une recherche sur la structure de propriété de l'usine. Une rumeur circulait à l'effet que le patron possédait des intérêts dans seize autres compagnies. Mais, à cause du caractère familial de l'entreprise, nous n'avons jamais pu obtenir de renseignements pour le vérifier. Or, cette recherche aurait été fort utile pour la compréhension de la plus-value. En retraçant le développement des entreprises du patron, nous aurions pu montrer le lien entre le développement du capital et l'exploitation du travail.

A) SUR LA STRUCTURE DE L'USINE.

a) CONTENU: l'ensemble des question porte sur:
-la composition de la force de travail par département;
-le taux de mécanisation en rapport avec chacune des opérations;
-les matières premières utilisées.

b)OBJECTIFS: le questionnaire visait à faire ressortir les mécanismes et les effets de la division du travail et à recueillir les premières données nécessaires au calcul de la plus-value pour susciter une première mobilisation du groupe.

c)METHODE UTILISEE: Nous avons scindé le groupe, soit une vingtaine de travailleurs, en trois selon les trois grandes sections de l'usine. Après avoir identifié les départements de chacune des sections, nous procédions à la description des opérations, des machines et des matières premières utilisée et à l'identification du nombre de personnes affectées à chacune des opérations.

Nous avons fait ensuite un tableau représentant le schéma de l'usine pour vérifier nos données.

d)RESULTATS ET EVALUATION: l'utilisation du schéma nous a permis, non seulement de vérifier nos données, mais aussi de faire ressortir certains problèmes reliés à la structure de l'usine comme: l'isolement (aucun contact entre le troisième et le quatrième planchers: on ignorait tout l'un de l'autre), la division des travailleurs entre eux (les communications entre les Italiens, les Noirs, les Anglophones et les Francophones sont pratiquement nulles, ce qui permet au patron d'utiliser chaque groupe ethnique l'un contre l'autre), la très grande mobilité des travailleurs (le schéma nous permet de constater qu'il y a dix filles qui n'ont aucun emploi d'assigné: elles ne font que "boucher les trous").

D'autre part, nous n'avons pas pensé à recueillir certaines informations qui auraient pu être fort utiles au moment où nous avons mis sur pied la structure des poteaux, comme le nombre d'Anglophones et d'Italiens et l'identification des départements où ils travaillaient.

B) SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

a)CONTENU: le questionnaire comprend trois types de questions:

-SUR LA STRUCTURE DE CONTROLE: identification du contremaître, nombre d'employés sous sa surveillance, contrôle sur les allées et venues (toilettes, circulation d'un département à l'autre), règlements divers (conversations, retards..). Plus tard, nous avons constaté qu'il aurait fallu ajouter quelques question sur les méthodes d'application des règlements telles les retenues de salaires, les suspensions, les congédiements...

-SUR L'HYGIENE, LES MESURES DE SECURITE ET LES ACCIDENTS DE TRAVAIL: bruit, poussière, éclairage, propreté générale, structure du bâtiment, cafétéria, dangers des outils, accidents, maladies nerveuses, équipements en cas d'incendie et d'accidents de travail, etc..

-SUR LE CONTROLE DE LA SECURITE PAR L'ETAT: visites d'inspecteurs des différents paliers gouvernementaux, changements ou pas dans l'usine lorsque des visites ont lieu.

b)OBJECTIFS:
-les questions sur la STRUCTURE DE CONTROLE visaient à amener une meilleure compréhension de la structure de classe à l'intérieur de l'usine et une identification plus claire de ses alliés et ennemis dans la lutte syndicale.

-les questions sur L'HYGIENE, LA SECURITE ET LES ACCIDENTS DE TRAVAIL étaient reliées plus précisément au projet de convention collective.

-les questions sur le CONTROLE DE LA SECURITE PAR L'ETAT voulaient révéler la complicité de l'Etat et de l'entreprise privée.

c) METHODE UTILISEE.
Le questionnaire a été administré aur une base départementale. Il a été rempli par 2,3 ou 4 personnes suivant l'importance numérique de chacun des six départements.

Lorsque les personnes responsables du questionnaire ignoraient les réponses, elles s'adressaient à d'autres personnes du département y travaillant depuis plus longtemps. Nous avons ensuite compilé les résultats et évalué les principaux problèmes soulevés pour s'en servir comme sujets de discussion avec le groupe et comme revendications dans la convention collective.

d) RESULTATS ET EVALUATION.
Les résultats de ce questionnaire nous ont donné l'occasion de susciter plusieurs discussions qui ont amené le groupe à deévelopper davantage sa conscience de classe et à identifier un peu plus clairement ses intérêts de classe. Par exemple, les discussions sur la structure de contrôle ont amené une meilleure connaissance des alliés et des ennemis de la lutte. Ainsi, au début, les contremaîtres étaient perçus uniquement en termes de "bons ou mauvais" contremaîtres, les "bons" pouvant constituer des alliés, les "mauvais" étant des ennemis certains. En insistant sur le caractère répressif de l'entreprise capitaliste et sur la distinction entre le travail de contrôle et le travail productif, nous avons pu faire ressortir de rôle du contremaître et les intérêts qu'il protégeait, qu'il soit "bon" ou "mauvais". Par contre, la prise de conscience au sein du groupe a été fort inégale; si certains ont développé une conscience de classe claire, d'autres n'ont jamais pu y arriver à cause de leurs liens d'amitié avec les "bons" contremaîtres. Malgré tout, pour l'ensemble du groupe, les contremaîtres défendent avant tout leurs propres intérêts contre ceux des travailleurs dans la plupart des cas. A cause de cette prise de conscience, le groupe a développé une méfiance de plus en plus grande face aux contremaîtres.

Les discussions sur l'hygiène, la sécurité et les accidents de travail ont contribué à développer un éveil très grand face à certaines conditions d'exploitation. Le groupe a développé une très grande révolte lorqu'il a pris conscience que le patron accordait plus d'attention et d'importance à sa marchandise qu'aux travailleurs qui la produisaient. Jusqu'alors l'objectif principal de la syndicalisation portait sur l'amélioration des conditions salariales mais à partir de ce moment, les revendications sur les conditions de travail ont pris une très grande importance et le projet de convention collective prenait une dimension différente: la convention devait obliger le patron à respecter les travailleurs "au moins autant" que sa marchandise!!!

Les discussions sur le contrôle de la sécurité par l'Etat ont effectivement amené le groupe à constater que l'Etat protégeait les intérêts de l'entreprise privée et non ceux des travailleurs. Mais nous n'avons pas réussi à aller au-delà des constatations pour faire une véritable analyse du rôle de l'Etat.

C) SUR LES MECANISMES D'EXPLOITATION

a) OBJECTIFS.

Cette partie de l'enquête visait essentiellement à recueillir les principales données nécessaires au calcul de la plus-value, i.e. à déterminer la quantité de travail produit pendant un certain temps et la quantité de matières premières utilisées pour produire un cetain nombre d'articles.

b) CONTENU.

Il s'agissait de remplir une fiche indiquant le temps de production et la quantité de matières premières utilisées à chacune des opérations pour remplir une commande. Une personne par département était chargée de faire la cueillette des informations auprès de chacun des travailleurs de son département.

d) RESULTATS ET EVALUATION

Cette méthode n'a pas fonctionné pour plusieurs raisons.D'abord parce que la recherche était trop large:le responsable devait recueillir les données sur trois commandes de qualité différente,ce qui était beaucoup trop à la fois.De plus,le nombre de personnes qu'il avait à contacter était trop grand pour pouvoir recueillir des données justes. Enfin,nous croyions que chaque commande suivait la ligne de montage sans interruption. Or,le modèle de production artisanale manque de rationalité de procès de travail ce qui rendait le calcul extrêmement compliqué.A cause de l'investissement énorme de temps et d'énergie que cette recherche exigeait et aussi parce que nous craignions que les autres aspects de l'enquête deviennent secondaires, nous avons cru bon d'abandonner temporairement cette partie de la recherche.

Plus tard, au moment où s'est établie la structure de poteaux, un des travailleurs du groupe a rebâti un autre questionnaire portant sur l'identification de la tâche de chacun des travailleurs,sur son salaire,sa production dans une journée.Chacun des poteaux devait adresser le questionnaire à une dizaine de personnes. Chacun s'est acquitté de sa tâche en très peu de temps mais les données n'étaient pas assez complètes pour pouvoir arriver à des résultats concluants.

enquête reliée à la connaissance subjective du milieu

a) OBJECTIFS.

Nous cherchions à évaluer de la façon la plus juste possible le niveau de conscience du groupe. En même temps que nous cherchions à obtenir des renseignements objectifs sur les rapports sociaux que vivent les travailleurs à l'intérieur comme à l'extérieur de l'usine, nous tentions de percevoir leur compréhension et l'évaluation de ces rapports sociaux. Cette évaluation s'avérait particulièrement importante pour la constitution d'un noyau de militants et pour le choix des tactiques à développer lors de la lutte syndicale.

b) METHODE UTILISEE.

Le questionnaire était rempli oralement et individuellement par chacun des membres du groupe. En fait,le questionnaire était très souple et peu directif.Nous le remplissions au fur et à mesure de la conversation, en expliquant toujours le pourquoi de chacun des groupes de questions.

c) CONTENU.

Le questionnaire comprend cinq groupes de questions:

1. sur les rapports sociaux entre le patron-directeur, le gérant et les travailleurs (questions sur la façon dont les salaires,bonus,augmentations, congés,congédiements,temps supplémentaire...sont déterminés).

2. sur les relations de travail entre les travailleurs et les contremaîtres(surveillances,cas de suspensions, diminutions de paye à cause d'erreurs...).

3. sur les rapports sociaux des travailleurs entre eux (relations de travail,amicales, liens de parenté...).

4. sur les rapports sociaux des travailleurs avec la société(taux de scolarité,apprentissage dans les écoles de métier ou dans d'autres usines, chômage, travail des femmes et surexploitation de leur travail...).

5. sur le pourquoi de leur appartenance au syndicat et leur participation à d'autres groupes ou mouvements.

d)RESULTATS ET EVALUATION

Les questions sur les rapports sociaux entre les patrons et les travailleurs nous ont permis de déterminer le type de relations(autoritarisme et paternalisme)existant entre le patron,le gérant et les travailleurs et ses conséquences néfastes sur le développement d'une conscience de classe.Les normes régissant les conditions de travail étant totalement arbitraires, les uns tentaient d'améliorer leur condition par une revalorisation personnelle, les autres n'osaient pas par manque d'audace,ce qui engendrait divisions et rivalités entre les travailleurs. Même si la plupart en étaient conscients et ressentaient un besoin d'unité, le changement dans les mentalités a été long à s'opérer.

Les relations de travail avec les contremaîtres sont en général évaluées en termes personnels. On considère que les relations sont bonnes si on n'a pas subi soi-même de sanctions.Par contre lorsque nous poussons les questions,nous nous rendons compte que les contremaîtres sont extrêmement liés au patron et qu'il est nécessaire d'insister encore davantage sur la position et le rôle du contremaître et de faire ressortir l'importance du grief au niveau de la convention collective.

Nous espérions par les questions sur les rapports sociaux des travailleurs entre eux arriver à identifier les différents groupes dans l'usine. Mais comme les personnes que nous avons interrogées faisaient toutes partie du même groupe(fermé), nous n'avons pas pu le faire.

D'autre part, l'évaluation des relations avec les autres travailleurs allait toujours dans un sens positif.Ce n'est que beaucoup plus tard que nous avons découvert qu'il existaient certaines dissensions entre les italiens, les noirs,les anglophones et les francophones. Mais comme nous étions à l'extérieur nous n'avions alors aucun moyen de le vérifier.

Les données sur les rapports sociaux avec la société nous ont permis de faire ressortir le rôle de l'Etat dans la société capitaliste. Ainsi nous avons tenté d'expliquer un peu le pourquoi du chômage, des liens entre le système scolaire et l'entreprise privée (plusieurs avaient appris un métier mais aucun encore n'avait réussi à l'exercer), de la surexploitation de la femme et des jeunes dans le système capitaliste.

Les questions sur le pourquoi de leur appartenance au syndicat et leur participation à d'autres groupes ou mouvements nous ont aidé à évaluer davantage le niveau de conscience de chacun des travailleurs du groupe. Aucun n'avait d'expérience syndicale et politique mais nous percevions déjà une certaine prise de conscience.

Ce questionnaire nous a donné l'occasion de resserrer nos contacts avec le groupe et d'y donner un caractère plus amical. En même temps,il a suscité une réflexion à caractère moins personnelle et plus politique. D'autre part, il nous a permis de déceler d'éventuels militants qui auraient mis beaucoup plus de temps à se révéler en groupe.Par contre,à cause du nombre très restreint de personnes à qui il a été adressé, nous n'avions qu'une évaluation très partielle du degré de militantisme et du niveau de conscience de l'ensemble des travailleurs de l'usine.

évaluation générale de l'enquête

En même temps qu'elle a facilité notre implantation au sein du groupe, l'enquête a suscité une première mobilisation: la participation du groupe a été importante et soutenue

tout au long de la recherche. Le fait que nous soyions de l'extérieur a probablement facilité l'intégration du groupe au travail d'enquête lui-même; de plus,cela a beaucoup influé sur la forme des questionnaires. En effet,pour le groupe,l'enquête répondait à un objectif bien précis, celui de la constitution d'un dossier qui permettrait d'établir un rapport de force sérieux avec les patrons lors des négociations.Or,comme nous ne connaissions rien de l'usine, il était important pour eux de nous fournir le plus de renseignements possibles.

En même temps que l'enquête nous a apporté, autant à nous qu'au groupe,une connaissance plus approfondie du milieu,même si limitée,elle nous a permis de recueillir certaines données importantes pour l'élaboration de la convention et pour mener plus tard d'autres formes d'intervention: ainsi,c'est à partir de l'enquête que nous avons perçu le besoin d'information et d'organisation syndicales.C'est aussi à partir de l'enquête que nous avons pu identifier quelques militants pouvant éventuellement constituer un noyau. En même temps,la participation collective aux discussions soulevées par les résultats de cette recherche fut une première amorce au développement de la conscience politique de l'ensemble du groupe.

Par contre, notre présence à l'extérieur limitait nos contacts au groupe qui venait aux réunions. Cela limitait par conséquent l'évaluation que nous pouvions faire du niveau de conscience et du degré de combativité de l'ensemble des travailleurs de l'usine. Ainsi,il nous était difficile de repérer les groupes sur lesquels aurait pu s'appuyer le noyau de militants.

Par ailleurs,nous avons constaté plusieurs déficiences au niveau de notre méthode même. Ainsi, les données recueillies nous permettaient de soulever plusieurs discussions au sein du groupe mais nous manquions de rigueur quant à l'analyse de ces données; conséquence, au lieu d'arriver à la généralisation des contradictions, nous étions souvent limités à des constatations, d'où l'impossibilité de matérialiser des mots d'ordre justes. La compilation des résultats, même si elle était diffusée au groupe, manquait de systématisation, ce qui fait que le groupe ne faisait que des analyses partielles et sommaires des problèmes soulevés. Enfin,nous avons constaté une déficience évidente au niveau de la propagande large; ceci est relié à la conception étapiste que nous avions de nos tâches politiques. En développant une méthode de diffusion systématique dès le moment où l'enquête a commencé à donner des résultats significatifs,nous aurions pu assurer le développement d'un rapport dialectique entre le groupe et l'ensemble des travailleurs de l'usine et développer ainsi davantage l'autocritique au sein du groupe.

Enfin,nous considérons que si l'enquête a été un instrument de première importance pour nous,nous n'avons pas su faire sentir au groupe l'importance de cet instrument en tant que méthode de travail.

2 l'intervention syndicale

objectifs

ASSURER LA PRESENCE DU SYNDICAT, CONDITION MINIMALE POUR AMORCER UNE PRISE DE CONSCIENCE POLITIQUE. CONTINUER A LEGITIMER NOTRE PRESENCE.

Suite aux difficultés rencontrées pour la poursuite de l'enquête:les questionnaires sur la plus-value n'étaient pas remplis, la répression qui prévalait à l'intérieur de l'usine. Suite à la nécessité d'information syndicale qu'avait fait ressortir les questionnaires individuels,nous étions devant deux choix: soit de poursuivre l'enquête pour terminer la rédaction du dossier, soit d'intervenir dans l'action syndicale avec toutes les implications qu'elle comporte en y intégrant le dossier.

Devant l'impératif d'assurer la présence du syndicat, nous orientons notre action vers l'intervention syndicale. Celle-ci crée de fait ce rapport de force essentiel entre les travailleurs et la compagnie, sans doute uniquement défensif, mais facilement exploitable pour en faire ressortir le contenu politique. Elle facilite notre implantation et donne le moyen de percevoir plus clairement les éléments du groupe les plus dynamiques pour monter une organisation et d'élaborer une stratégie d'action et de propagande plus réaliste.

première forme d'intervention

Le premier type d'intervention consistait à assurer l'information syndicale presque inexistante. Nous avons fait de nombreuses démarches auprès des permanents syndicaux sur les divers aspects du syndicat: les structures syndicales et les différentes sources. A ce moment-là la majorité des travailleurs ne faisaient pas la différence entre leur syndicat et la F.C.A.I.

Le rôle des dégégués de département est codifié dans un petit livre qu'on appelle "Le manuel du délégué" qui par sa forme et son contenu est à tendance très paternaliste et moralisatrice. Parmi les thèmes abordés on retrouve "ce qu'un bon délégué doit faire" quelle doit être "la personnalité du délégué de département". Les diverses conventions collectives qui serviront à la préparation du projet de convention. D'autres démarches dans divers ministères pour obtenir de l'information concernant les diverses lois syndicales. A travers toutes ces démarches nous insistons que les permanents interviennent pour assurer la présence du syndicat à l'intérieur de l'usine. Cette absence des permanents amenuisait la crédibilité du syndicat auprès des travailleurs. Le seul contact du permanent avec l'ensemble de l'usine datait de la campagne de syndicalisation lors de l'assemblée de formation, afin de déposer une demande d'accréditation syndicale devant le ministère du travail. En outre cette absence fait baisser le moral des travailleurs devant la répression de la part de la compagnie, qui prenait de plus en plus d'ampleur. La période de la demande d'accréditation était marquée de rumeurs concernant la fermeture et le déménagement de l'usine. Il y avait eu des slacks qui touchaient nettement les plus militants dans le syndicat, des suspensions des avertissements, une surveillance accrue rendant le travail d'organisation très difficile. La répression avait créé un climat de méfiance et de crainte chez l'ensemble des travailleurs de l'usine. Il aurait été très important que le permanent soit présent pour diffuser l'information sur la démarche de l'accréditation devant le ministère du travail, créant ce rapport de force essentiel à toute organisation syndicale.

Notre objectif était d'assurer une contre-information faisant ressortir le caractère de classe de la lutte et la nécessité de bâtir une organisation autonome.

Donc dans un premier temps, notre intervention consistait à aller chercher de l'information et la transmettre au groupe avec lequel on était le plus en contact pour le consolider et amorcer une organisation à l'intérieur.

deuxième forme d'intervention

La nécessité d'une organisation à l'intérieur s'est faite ressentir à la suite d'un slack d'une dizaine de personnes dont le président du syndicat. Il devenait urgent de créer un noyau de militants qui puisse élaborer une stratégie de propagande et d'assurer l'information à l'intérieur. Il était aussi important d'assurer un lien entre les personnes slackées, nous et l'ensemble des travailleurs de l'usine. Les réunions s'adressant au groupe plus large de l'usine devenaient de plus en plus difficiles pour transmettre l'information à cause de la répression qui prévalait à l'intérieur de l'usine et au climat qu'elle avait suscité. L'absence du permanent de la lutte syndicale avait fait ressortir clairement la nécessité d'une organisation s'appuyant sur des bases solides...Il eut une rencontre avec les travailleurs d'une autre usine du quartier qui avait participé à la campagne de syndicalisation de leur usine. Ils avaient fait ressortir l'importance que le syndicat soit assumé par les travailleurs eux-mêmes pour être en mesure d'élaborer une stratégie d'action, de propagande et d'information. Ils avaient raconté toutes les stratégies et les tactiques patronales, qui étaient effectivement les mêmes qu'à l'usine pour casser le syndicat. Ils avaient fait aussi ressortir toute l'idéologie charriée par les permanents syndicaux qui avait prise diverses formes: comme la concentration de l'information entre leurs mains pour être les seuls à pouvoir la diffuser et d'avoir la même dans l'organisation syndicale, manipulation d'assemblées générales, de ne pas prendre les mesures qui s'imposaient face à des congédiements pour activitées syndicales, limiter l'organisation à un comité de négociations. La rencontre entre les travailleurs des deux usines avait fait ressortir les intérêts de classe en présence et la nécessité de bâtir une organisation autonome qui puisse créer un rapport de force autant face à la compagnie qu'à l'idéologie syndicale.

forme d'organisation

Face à la répression qui prévalait à l'usine, il fallait mettre sur pied une structure de poteaux qui aurait pour tâche d'assurer l'information au groupe plus large de façon systématique et tactique en faisant ressortir le contenu politique de la lutte.

L'organisation s'appuyait sur une équipe de militants avec laquelle on entreprit une démarche de formation syndicale tout en faisant ressortir son contenu politique. En principe l'équipe de militants devait entreprendre la même démarche avec l'ensemble des travailleurs de l'usine. Par la mise sur pied d'une structure de poteaux nous pouvions avoir une information assez juste et quotidienne des événements à l'intérieur de l'usine et d'être en mesure d'élaborer une stratégie autre que défensive face à la répression.

Les critères sur lesquels nous nous sommes basés pour monter la structure de poteaux s'est faite à partir de la constance et du dynamisme des travailleurs qui avaient participé aux réunions lors de l'enquête. La campagne de syndicalisation et l'enquête se font en même temps.

évaluation

Notre présence à l'extérieur de l'usine limitait le choix des poteaux aux contacts qu'on avait avec le groupe et qui par le fait même nous empêchait de percevoir d'autres travailleurs à l'usine susceptibles d'y participer. Pour le groupe, les critères dans le choix étaient reliés directement à un réseau d'amitié privilégié existant entre eux selon les relations affectives bonnes ou mauvaises qu'ils entretenaient. Cette perception subjective ne tenait pas compte d'une analyse, d'une stratégie et d'une évaluation des forces en présence et nous obligent à être à la remorque de l'événement.

Notre présence à l'extérieur nous limitait à ne pouvoir faire aucune analyse ni d'évaluation préalable à la mise sur pied de la structure de poteaux. L'évaluation du groupe se vérifiait pendant la démarche qu'on entreprenait avec eux. Le groupe n'ayant pas d'instrument d'analyse, au lieu de développer un réseau d'information devenait très fermé sur lui-même, développant très peu des méthodes de propagande par rapport à l'ensemble des travailleurs de l'usine. Dans le cas de tâches précises comme diffuser une date d'assemblée syndicale, d'un questionnaire à faire remplir où il n'y avait pas de contenu en tant que tel à faire ressortir, elles étaient bien remplies. Cette incapacité à faire ressortir le contenu de l'information venait du fait qu'elle était mal assimilée et trop dense. Ils étaient peu capables de donner un sens tactique à l'information et à l'organisation, étant peu familiers avec une organisation collective. Leur perception des problèmes était dépourvue d'analyse et très individuelle, comme les slacks qui sont fréquents et considérés comme normaux. La conséquence de cette perception individuelle rend leur action dépourvue d'analyse et de contenu: comme casser le plus d'objets possibles dans une journée, mettre du sucre dans le réservoir d'essence du boss. Ce manque d'analyse venait du peu d'identification des travailleurs en tant que groupe autonome possédant les mêmes intérêts de classe. Le truvail à l'extérieur devient une limite, face à une démarche à entreprendre pour obtenir une conscience plus articulée, étant à la remorque constante des événements.

De notre part il y avait une incapacité à fournir un cadre et une méthode d'analyse sur les problèmes qui survenaient à l'usine, de définir les priorités dans l'information à diffuser. On faisait une analyse sommaire sans toutefois développer de méthode avec le groupe, empêchant le développement de la conscience de l'intervention collective. Nous n'avions pas élaboré de stratégie à long terme et il y avait notre inexpérience à développer des méthodes de propagande systématique avec le groupe: on leur disait de parler du syndicat sans définir une méthode, une stratégie, alors qu'on aurait pu prendre les données de l'enquête et les diffuser de façon systématique en leur donnant un contenu politique.

Nous n'avons pas su développer avec le groupe une méthode de propagande principalement en ce qui a trait à la méthode d'intervention, au contenu et aux résultats. De même notre inexpérience nous empêche de définir et de répartir les tâches à long terme tant pour nous que pour le groupe.

préparation de la convention

a) OBJECTIFS

-lier les résultats de l'enquête à l'ensemble des revendications syndicales.A ce stade-ci, l'enquête comme outil de travail pouvait être mieux perçue par les travailleurs puisque relié étroitement dans le temps à la lutte syndicale. Des réalités comme la structure de propriété,de production,permettaient de faire ressortir tous les mécanismes d'exploitation et d'identifier le "contenu" de classe en présence.

-faire ressortir le caractère et les intérêts de classe de la convention et s'en servir comme instrument de propagande.

-assurer une continuité dans la démarche entreprise avec les poteaux en les impliquant dans l'élaboration de la convention et faire en sorte que cette démarche puisse devenir un outil de formation politique pour les poteaux.

b)PHASES DE TRAVAIL:

1.Préparation du projet de convention.
2.Diffusion du projet avec les poteaux.

1.PREPARATION DU PROJET DE CONVENTION.

Au moment où le président est slacké,il nous demande de préparer la convention avec lui. A l'intérieur de l'usine,la crédibilité envers le syndicat des métallos est remise en question, dû à l'absence d'information et d'intervention à des moments importants de la part des permanents syndicaux et à l'expérience de Coléco qu'ils ne voulaient pas revivre. Pour ces raisons, ils sentent la nécessité de préparer la convention afin d'être en mesure d'élaborer une stratégie d'action face à la compagnie et aux permanents. La préparation de la convention donnait l'occasion de consolider la structure de poteaux et de faire ressortir le contenu politique de la convention.

A ce moment-là, on croyait pouvoir mener de front la préparation du dossier et de la convention.Mais dû à notre manque de planification et de répartition du travail,les tâches à remplir, très tôt le préparation de la convention prend tout notre temps.Comme nous n'avions aucune expérience au niveau de la rédaction d'une convention, nous avons dû passer beaucoup de temps à nous familiariser avec l'aspect technique des clauses. Ce travail de déblayage est extrêmement complexe et fastidieux. L'intégration des poteaux à cette démarche de déblayage les auraient à notre sens découragés et démobilisés.

a) METHODE DE TRAVAIL.

Le travail de préparation s'est fait à partir d'une douzaine de conventions collectives venant de différentes centrales. Le choix des clauses s'est fait en fonction des connaissances qu'on avait du milieu et des besoins exprimés à partir de l'enquête. L'implication des poteaux se fait à partir de quelques discussions, ou d'une part on fait uniquement de l'information dominant sur les clauses de la convention, ou d'autre part on procède à une analyse plus systématique de la convention ou certaines clauses sont transformées et radicalisées. Ce fut très long avant de dégager le contenu politique de la convention. Au début on croyait que la seule façon de faire ressortir le contenu politique était d'intégrer des clauses "progressistes" qui ne se négocient à peu près pas dans la plupart des conventions (paye spéciale de vacances,administration des machines distributrices par le syndicat,consultation du syndicat dans les changements technologiques) ou bien d'engager le débat autour de la cogestion et de l'autogestion. Au fur et à mesure de la progression dans l'élaboration de la convention, on perçoit plus clairement le contenu politique de certaines

clauses: comme les droits de gérance, les changements technologiques,la langue de travail, les salaires selon l'ancienneté ou une classification des tâches faisant ressortir très clairement le contenu politique de la convention. Le contenu politique n'est pas ressorti de la propagande immédiate et systématique: c'est l'aspect technique qui prend le dessus.

b) EVALUATION.

Un certain perfectionnisme(discussion acharnée clause par clause)dans la préparation de la convention et le manque de disponibilité nous empêche de développer d'autres tâches parallèles de propagande, d'organisation ayant une continuité dans la démarche entreprise avec les poteaux. Ce même perfectionnisme nous empêche d'établir certaines priorités dans le choix des clauses.

Le travail de préparation de la convention s'est fait avec le président du syndicat slacké.Les poteaux avaient été peu impliqués dans l'élaboration dû à leur manque de disponibilité: en conséquence ils en avaient une compréhension plus limitée rendant la diffusion restreinte et peu systématique. Le travail amorcé avec une seule personne ne faisait qu'accentuer davantage l'isolement du président du syndicat par rapport à l'ensemble des travailleurs de l'usine.Cet isolement prenait deux formes:d'une part,la difficulté pour celui ci d'élaborer une stratégie d'action réaliste et la tendance au défaitisme du président devant l'inertie des permanents face à la répression patronale.D'autre part la préparation de la convention lui avait apporté une formation syndicale et politique plus poussée qu'à l'ensemble des travailleurs de l'usine. Après quelques semaines sa position privilégiée comme principal détenteur d'information accentua son manque de confiance dans les travailleurs et sa volonté de cumuler toutes les responsabilités.

2.DIFFUSION ET DISCUSSION DU PROJET.

Lorsque le travail de rédaction du projet de convention est avancé on est alors rendu à la période de négociations ayant pour résultat une influence énorme sur les méthodes de diffusion:

a)Par rapport aux poteaux,l'information se fait de façon trop intensive et trop technique par rapport au principe global des clauses.Par conséquent la compréhension est confuse et parcellaire.

Par une information uniquement technique il devient alors impossible de faire ressortir le contenu politique de la convention car au niveau du principe des clauses elle n'est pas perçue.

b)Par rapport à l'ensemble des travailleurs de l'usine,la diffusion se fait sans méthode de propagande systématique:on propose au groupe de faire la même démarche avec l'ensemble des travailleurs qu'on a fait avec eux mais sans déterminer avec le groupe l'importance de certaines clauses,sans leur donner les instruments qui pourraient faire ressortir la pertinence de certaines clauses à travers les problèmes vécus dans l'usine,sans prévoir une méthode d'organisation de la propagande. La diffusion s'est faite de façon très informelle et partielle. Elle se limitait à des discussions sur l'importance d'une bonne convention sans toutefois en faire ressortir son contenu.

les négociations

LE RAPPORT DES FORCES EN PRESENCE.

Notre intervention syndicale,et principalement tout le travail fait au niveau de la rédaction et de la diffusion du projet de convention avait pour but de préparer la négociation. Ce travail n'a pas donné dans l'immédiat les résultats escomptés.

Seule une analyse de l'évolution du rapport de forces en présence au moment des négociations peut éclairer notre connaissance de la classe ouvrière,faire ressortir les problè-

mes que pose son organisation et dégager les tâches politiques à remplir dans une telle conjoncture.

a) LA COMPAGNIE.

Durant toute la campagne de syndicalisation,la compagnie entretient un climat de crainte,d'insécurité et d'intimidation. Elle s'avère particulièrement répressive face aux militants syndicaux(slacks,suspension,isolement de certains travailleurs,changements plus fréquents de jobs). Elle livre une véritable guerre psychologique à l'ensemble des travailleurs:ainsi,la discipline se ressert beaucoup,la surveillance est à son maximum,les billets d'avertissements font leur apparition. La compagnie fait délibérément trainer les procédures d'accréditation en contestant sans aucun argument sérieux la demande d'accréditation déposée par le syndicat. Pendant ce temps,elle ne perd pas une occasion de décourager les travailleurs en insinuant que la tentative de syndicalisation se soldera par un échec.

Le durcissement de la compagnie pendant cette période a pour effet de détourner l'attention des militants syndicaux des fondements mêmes de l'exploitation qu'ils vivent quotidiennement.Ainsi,ce n'est plus tant les profits de la compangie,les bas salaires,les cadences de travail,etc.qui frappent d'abord l'attention des militants mais les nouveaux types de répression, la guerre psychologique qu'on leur livre et l'opposition trop évidente de la compagnie au syndicat.

Au début des négotiations,les patrons conservent leur attitude intransigeante:ils attaquent personnellement certains membres du comité de négociations, ils refusent de prendre les demandes syndicales comme document de travail pour amorcer les négociations. On passe ainsi toute la période précédant l'arrivée du conciliateur,soit environ un mois,sans avoir négocié une seule clause.

Les syndiqués se sentent acculés à la grève et canalisent toutes leurs énergies pour vaincre l'antisyndicalisme de la compagnie. Cette attitude de la compagnie fait changer les priorités de lutte: les membres du comité de négociation se battent d'abord pour faire reconnaître le syndicat: la mobilisation de l'ensemble des travailleurs se fait contre l'anti-syndicalisme de la compagnie, ce qui met en veilleuse l'importance qu'on attachait au contenu effectif des autres clauses du projet de convention.

Avec l'arrivée du conciliateur, l'attitude de la compagnie change.Le directeur de l'entreprise approche le président du syndicat et l'assure qu'il fera tout de qu'il peut pour que s'engagent les véritables négociations.Les actionnaires qui semblaient le plus réfractaires aux travailleurs ne se représentent plus à la table des négociations où on aborde enfin les premières clauses.Au même moment,les mesures disciplinaires se relâchent à l'intérieur de l'usine, le directeur et les contremaîtres traitent les membres du comité de négociation avec beaucoup d'égard. Tout est mis en place pour établir un climat de confiance et pour inviter au "bon ententisme". Il n'en fallait pas plus pour introduire la confusion qu'il existe des "bons" et des "mauvais" boss. Désormais la bataille semble gagnée puisque les "mauvais" boss sont tenus à l'écart des négociations.

La compagnie bénéficie largement de cette détente: le comité de négociation perd toute attitude critique alors qu'il commence vraiment à négocier; il s'oppose à toute tentative d'organisation en vue d'exercer certaines pressions sur la compagnie et nie complètement la nécessité de s'organiser en fonction d'une grève éventuelle.

La compagnie a vraiment tout fait pour étouffer la montée de la conscience de classe. Au début des négociations, elle engage un directeur du personnel qui a la responsabilité d'instaurer de nouvelles méthodes de relation avec le personnel soustrayant ainsi cette tâche délicate au gérant et aux contremaîtres dont les pratiques éteient pour le moins dépassées. Elle multiplie les "lead-hand",c'est-à-dire les travailleurs syndiqués qui assument la responsabilité de l'organisation du travail et un contrôle sur la qualité de la production. Ainsi,la compagnie divise les travailleurs et entretient le mythe de la promotion individuelle. De plus,elle se trouve déchargée de certaines fonctions de contrôle et

prévient bon nombre de griefs quant à la façon dont ces contrôles seront exercés.

Dans cette stratégie de durcissement puis de détente et de modernisation, la compagnie avait tout à gagner:elle a pu faire dévier les priorités de négociations,miner l'organisation des travailleurs,écarter toute possibilité de grève,masquer les rapports de classe et marginaliser le comité de négociation.

b) LES POTEAUX.

Avec l'arrivée des négociation,on assiste à une démobilisation partielle des poteaux.Au moment où une partie des poteaux se retrouve sur le comité de négociation,les autres voient l'importance de leur rôle diminuée: ils sont déçus et l'intérêt pour toute tâche parallèle à celle du comité de négociation disparaît. Ce phénomène s'explique à la fois par la perception que les poteaux avaient de leur rôle et des impératifs d'une lutte syndicale exemplaire et par certaines attitudes qui s'étaient développées au sein du groupe.

Au cours des étapes précédentes de l'intervention syndicale, les poteaux n'avaient jamais perçu toute l'ampleur de leur rôle et l'orientation qu'il fallait y donner. S'ils avaient saisi l'importance d'assurer la présence du syndicat tant que celui-ci n'était pas officiellement accrédité, ils ne comprenaient pas la nécessité d'impliquer l'ensemble des travailleurs ni de maintenir leur propre mobilisation,une fois cette étape juridique franchie. S'ils avaient senti la nécessité de se préparer en fonction des négociations,cet objectif leur semblait rempli dès l'instant où le projet de convention était rédigé et où on pouvait compter uur un comité de négociation bien préparé.Ainsi avec l'ouverture des négociations,les poteaux s'en remettent presque'automatiquement au rôle institutionnalisé du comité de négociation auquel on prête une très grande importance et auquel on remet d'office toutes les tâches. A ce moment les poteaux n'ont pas senti la nécessité de créer dans l'usine un rapport de force suffisant pour soutenir le travail du comité de négociation. La lutte syndicale se livre à la table de négociation entre le comité et la compagnie. L'objectif de la lutte se limitait à l'obtention d'un bon contrat de travail et ils ne comprenaient pas que cette lutte constituait une occasion privilégiée pour travailler à élever le niveau de conscience.

Le groupe des poteaux était un groupe relativement fermé où se retrouvaient certains "chums" qui s'étaient intéressés à la syndicalisation mais qui n'avaient jamais vraiment cherché à recruter des militants en dehors de leur réseau habituel de relations. Cette attitude les amenait à croire qu'ils étaient les piliers du syndicat, qu'ils étaient à peu près les seuls à s'y intéresser et qu'en l'occurence tout effort en vue de diffuser de l'information et de tenter d'organiser l'ensemble des travailleurs était vain.

Même s'il existait certains conflits de personnalité au sein du groupe, les tendances politiques et la diversité des options syndicales ne ressortaient jamais clairement.L'unanimité artificielle qui s'était développée dans le groupe,de même que les relations interpersonnelles qui liaient chacun des membres,empêchaient la naisance d'un véritable esprit

c) LE PERMANENT.

Durant toute la période de syndicalisation, soit environ cinq (5)mois,les travailleurs ont préparé leur lutte syndicale et ont tenté de se donner une organisation en vue de prendre en main leur syndicat et ce malgré l'absence et le manque de collaboration voire même l'opposition évidente du permanent. Or avec l'arrivée des négociations on voit apparaître le permanent syndical qui devient alors l'intervenant principal et qui tente d'ignorer complètement toute la démarche opérée par les travailleurs. Ces attitudes ne tiennent pas à la personnalité de chacun des permanents qui se sont succédés à l'usine mais bien à la coneption qu'ils se font du travail syndical.

Ainsi le permanent n'est pas un conseillé technique, il est celui qui doit formuler les revendications des travailleurs, à partir de ce qui est généralement demandé dans le sec-

teur industriel où il négocie. Il n'a jamais appris à compter sur la force que représente l'ensemble des travailleurs,parce qu'il miniminise totalement leur potentiel de compréhension et de mobilisation.Il concentre ses efforts à initier le comité de négociation au type de travail syndical qu'il accomplit lui-même, c'est-à-dire un syndicalisme d'élite et un syndicalisme d'affaires.

Voyons maintenant comment s'est matérialisé le rôle du permanent au moment des négociations.

AU NIVEAU DE L'INFORMATION: Le permanent essaie de limiter l'information au comité de négociation et quand il donne certaines informations à l'ensemble des travailleurs, il s'organise pour que ceux-ci ne puissent pas réagir. Ainsi:

1) Il modifie le projet de convention que lui avait remis les travailleurs sans discuter en prodondeur de chacune des modifications apportées avec le comité de négociation.

2) Il distribue le projet de convention aux travailleurs lors d'une assemblée générale en leur recommandant de le lire et de lui faire part de leurs réactions. Il n'engage aucune discussion collective, n'apporte aucune aide pour comprendre le langage très technique de la convention, et ne prévoit aucun mécanisme pour recueillir les propositions.

3) Il n'hésite pas à modifier ou à biffer certaines clauses avant même qu'elles ne soient négociées.

4) Il ne convoque aucune assemblée générale d'information sur le déroulement des négociations et ne prévoit aucun autre moyen d'information. Il donne même la consigne du silence au comité de négociation. L'avant-veille du vote de grève, le permanent, sous la pression d'une pétition,se voit dans l'obligation de tenir une assemblée générale.A cette assemblée il lit toutes les clauses négociées,retarde au maximum la période de questions,ne rend pas compte des clauses qui ont été refusées ou qui n'ont pas été négociées,enfin il conditionne l'opinion à coup de slogans sans fondement du genre: "si vous demandez plus, l'usine va fermer", "cette convention représente une augmentation de 45%".

AU NIVEAU DE L'ORGANISATION: le permanent ne se préoccupe pas de monter l'organisation en vue de rejoindre les travailleurs;il utilise même le comité de négociation pour s'opposer à toute initiative d'organisation autonome. Ainsi:

i) Il n'utilise pas la structure de poteaux existante, niant ainsi tout le travail fait avant son arrivée.

2) Il ne prévoit aucune organisation en fonction d'une grève qui pourrait s'avérer nécessaire jusqu'au dernier instant (travail de contact,constitution d'un fond de secours,etc).

3) Il insiste auprès du comité de négociation pour qu'aucune action ne soit entreprise dans le but de ne pas nuire au bon fonctionnement des négociations.

AU NIVEAU DE L'IDEOLOGIE VEHICULEE: La présence du permanent ne fait que renforcer l'idéologie dominante et freiner le développement d'une conscience prolétarienne qui était amorcée chez les travailleurs. De plus son attitude visait à engager les pratiques du nouveua syndicat dans la voie de la collaboration de classe et du bon-ententisme.

Les revendications syndicales qui avaient été formulé par les travailleurs avant l'arrivée du permanent s'appuyaient sur leurs besoins réels et sur une meilleure compréhension de leurs intérêts de classe. Le permanent va reformuler ces demandes et négocier à partir de principes directeurs fort différents qui sont d'accepter les règles de la concurrence, de la légitimité du profit et de la promotion individuelle. Les revendications syndicales ne peuvent pas s'écarter de ce qui est généralement négocié dans un secteur donné.Ainsi le droit au travail ne veut rien dire devant le droit de l'employeur de ne pas réembaucher un employé qui aurait été "sladké" pour une période plus longue que celle de son service. De même le permanent dira en assemblée générale, que pour réclamer un salaire plus élevé les travailleurs devraient faire leur "job" et aller syndiquer les autres usines du secteur afin de ne pas nuire à la position concurentielle de leur employeur. Enfin le permanent va imposer un système de rénumération en fonction d'une classification des tâches même s'il est clair pour bon nombre de travailleurs qu'un tel système les divise inutilement dévalue certain type de travail, entretient le mythe de la promotion individuelle et n'a aucun sens dans une usine où le travail n'exige aucune spécialisation, ne requiert pas un long apprentissage.

Le permanent va inviter le syndicat local à la pratique du bon ententisme. Il négligera de négocier certaines clauses, prétextant qu'il sera toujours possible de s'entendre avec le patron si certains problèmes surviennent après les négociations.

Les effets immédiats du rôle du permanent ont été très négatifs.Ainsi,il a résusi à semer une grande confusion à la fois technique et idéologique parmi des membres du comité de négociation en s'appuyant sur les avantages que lui confèrent son rôle d'intervenant principal et sa position privilégiée face à l'inexpérience des nouveaux syndiqués. Il a peut-être compromis la démarche politique que certains membres du comité avaient amorcée.Enfin, parce que l'information sur les négociations est venue beaucoup trop tard et que l'absence d'organisation privait à toute fin pratique les travailleurs de leur droit de grève,ceux-ci ont dû accepter un contrat qu'ils jugeaient insatisfaisant.

---

d) LES MILITANTS DE L'EXTERIEUR.

Jusqu'à l'ouverture des négociations nous avions travaillé à élever le niveau de conscience,à élaborer avec le groupe un projet de convention qui réponde aux besoins exprimés au moment de l'enquête, et à donner une préparation surtout technique en fonction des négociations. Cependant, compte tenu de notre inexpérience, la réalisation de ces tâches ne nous avait pas laissé suffisamment de temps pour développer avec les militants une véritable méthode d'analyse des problèmes,pour pousser assez loin la refléxion sur les tâches politiques de chacun et pour élaborer une méthode d'intervention collective.

Aussi, avec l'arrivée des négociations, le rôle de direction que nous avions toujours assumé nous échappe au profit du permanent parce qu'aucune organisation du milieu est assez autonome pour assurer la relève. C'est alors que nous devons développer certaines interventions indirectes pour éviter que la lutte en cours dévie trop de ses objectifs initiaux.

Dans un premier temps nous avons tenté d'intervenir auprès du comité de négociation où se retrouvaient nos contacts les plus solides.Nous insistions pour que le comité force le permanent à s'en tenir au projet initial de convention. De plus,nous demandions au comité d'utiliser le journal (à ce moment,certains travailleurs de l'usine avaient mis sur pied un journal dont nous reparlerons plus loin)pour diffuser de l'information sur les négociations. Ces initiatives se sont soldées tantôt par des succès, tantôt par des échecs.Des tensions sont apparues et il était très clair que le comité se sentait continuellement tiraillé entre le permanent et nous.Aussi à certains moments, nous avions beaucoup de difficulté à accéder à l'information.

Devant cette situation, nous avons réuni les poteaux, l'équipe du journal et le comité de négociation pour leur proposer la formation d'un comité de stratégie qui aurait pu reprendre la direction de la lutte, assurer les tâches de propagande et d'organisation et démocratiser les décisions prises par le comité de négociation sous l'influence du permanent. Ce projet ne sera jamais mis sur pied à cause des réticences de certains membres du comité de négociation et du fait qu'un des militants les plus conscients quitte l'usine .

Peu après, nous avons tenté d'intervenir indirectement auprès de l'ensemble de l'usine par le biais du journal. Il était essentiel de maintenir notre présence à ce niveau parce que d'une part, l'équipe même ne recevait pas d'information sur les négociations et d'autre part,elle n'avait pas encore acquise une autonomie suffisante pour s'opposer au comité de négociation.

Dans les premiers numéros du journal,l'équipe avait sorti des rapports sur chacune des séances de négociations. Ces rapports décrivaient le climat qui prévalait à la table de

négociation sans rendre compte du contenu des propositions patronales et sans faire de propagande autour des principales revendications des travailleurs.

Le troisième numéro, qui parait environ une semaine avant la fin des négociations, démontre un important changement d'orientation. D'une part,le président du syndicat,constatant son impuissance à contrôler le permanent, est venu rencontrer l'équipe pour l'informer et lui demander de bâtir une propagande sur le contenu de certaines clauses importantes. D'autre part,l'équipe saisit mieux la portée de ces clauses et surtout,elle n'admet pas que le permanent ignore les revendications initiales des travailleurs.

L'équipe du journal diffuse alors une propagande sur les clauses négociées et souligne les déficiences du contrat. Contrairement au type de diffusion du projet de convention, l'équipe insiste surtout sur le principe des clauses et tente d'en dégager le contenu politique. Enfin, le journal essaie de soulever une contestation du permanent en rappelant aux travailleurs les revendications qu'ils avaient avancées à l'unanimité lors d'une assemblée générale tenue une semaine plus tôt,revendications que le permanent avait complètement écartées.

Il est difficile d'évaluer avec précision tout l'effet de cette intervention. Nous savons cependant que ce numéro du journal a soulevé beaucoup de discussion à l'intérieur de l'usine et il semble que le mot d'ordre de questionner le comité de négociation a été largement suivi. Suite à la parution de ce numéro,et à la présence à l'intérieur de l'usine d'une militante de notre groupe, une pétition réclamant une assemblée générale d'information a pu être signée le lendemain.

Vers la fin des négociations, la présence de cette militante à l'intérieur a permis de décelopper des interventions plus tactiques,de faire une amorce d'organisation et surtout de développer une propagande orale lors des assemblées syndicales en vue de faire ressortir le caractère politique de la convention.

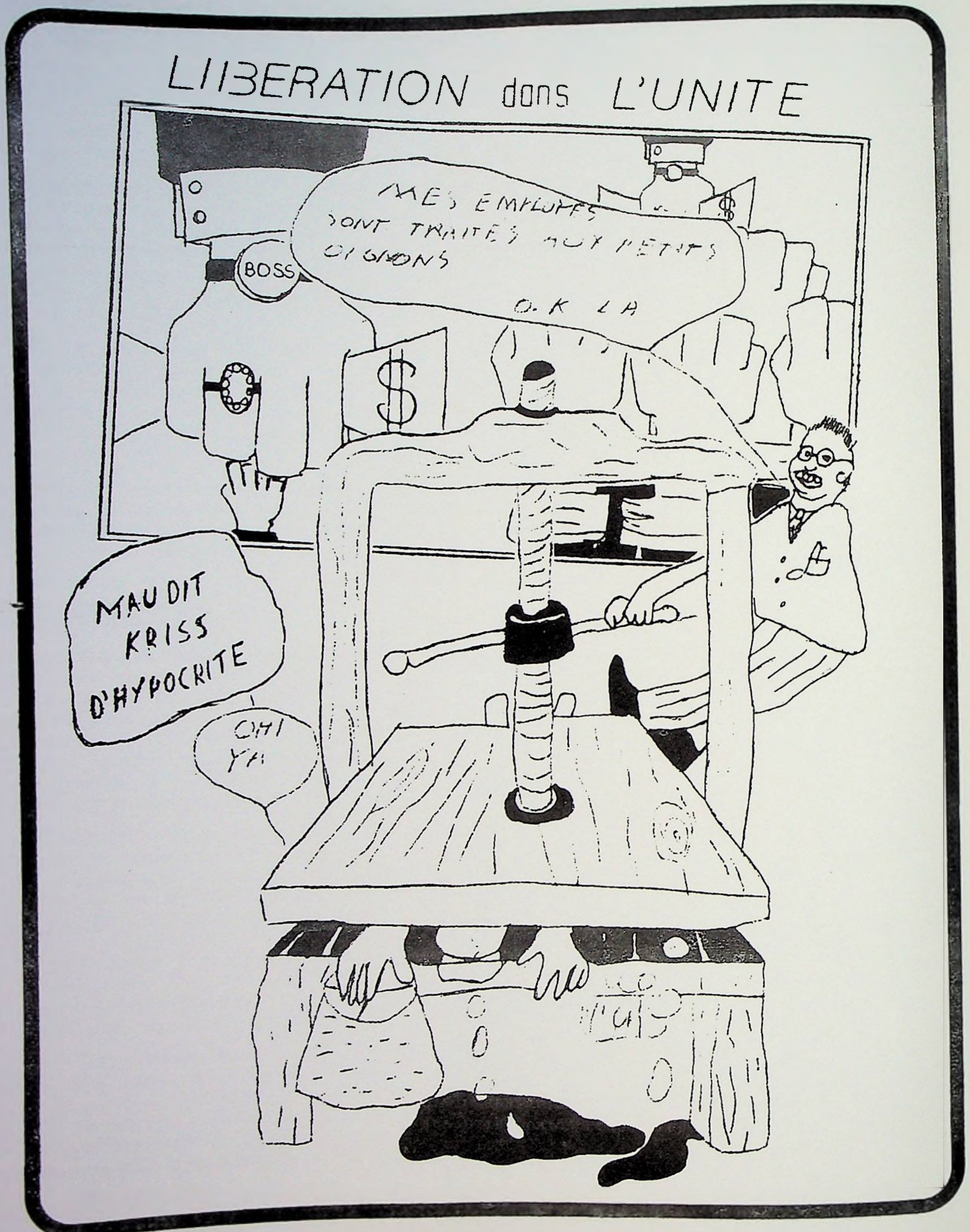
évaluation

Au début de notre intervention syndicale, nous croyions pouvoir contré efficacement la stratégie de la compagnie en renseignant les poteaux sur les tactiques patronales généralement utilisées au moment des négociations. Nous avons repris ces avertissements dans le dernier numéro du journal. Cependant, il semble qu'il aurait fallu mettre davantage d'accent sur une formation politique plus systématique pour éviter que les militants se fassent prendre à ces manoeuvres. De plus, il faudrait prévoir dès le départ une structure de contrôle du comité de négociation en insistant sur l'importance de démocratiser les décisions au moment d'une négociation.

La démobilisation des poteaux fait clairement ressortir la diffuculté de créer une organisation autonome par rapport au comité de négociations, une telle organisation étant perçue comme une opposition personnelle aux membres du comité. En outre,nous constations combien il est difficile pour l'ensemble des travailleurs, et surtout pour les poteaux,de prendre une distance critique face au syndicat local.Ce problème est renforcé par le fait qu'il s'agissait d'une première négociation. Ceci met en évidence l'importance de faire ressortir avant l'ouverture des négociations les orientations politiques et syndicales sur lesquelles on entend fonder la lutte. Il est important aussi d'engager longtemps à l'avance une réflexion collective avec les militants sur les tâches de propagande et d'organisation, qu'ils ont à remplir auprès des travailleurs.

Dans l'ensemble la présence du permanent syndical a fait dévier l'objectif de la lutte en ce sens que bien souvent l'opposition au permanent a pris le dessus sur l'opposition à la compagnie.S'il est trop tôt pour évaluer les effets à long terme d'une telle expérience, il semble qu'elle ne peut que clarifier les choix entre un syndicalisme traditionnel et un syndicalisme de lutte; entre une engagement uniquement syndical, et la nécessité de construire une organisation politique autonome des travailleurs.

Le groupe de l'extérieur a rencontré beaucoup de difficultés à continuer à assumer une certaine direction de la lutte syndicale puisque son style de travail et ses objectifs entraient en contradiction avec ceux du permanent.



3 le journal

Au début des négociations, un journal a été créé par des travailleurs de l'usine. Cette initiative arrive à la suite d'une évaluation partielle du travail en cours. Ainsi, après cinq mois, certaines déficiences apparaissent clairement à la fois sur les plans syndical et politique.

Pour mener à bien la lutte syndicale, il est important de palier à l'insuffisance des poteaux qui n'ont jamais assumé réellement les tâches de propagande et d'organisation, et qui n'ont pas su développer de nouveaux contacts. Enfin, comme l'objectif premier de notre travail était avant tout de créer un noyau de militants politiques, il fallait songer dès maintenant à assurer la transition entre le travail syndical et le travail politique. Nous craignions que la fin des négociations entraîne une démobilisation avant qu'un instrument permanent soit mis en place pour assurer la continuité du travail d'organisation autonome des travailleurs.

Face à ces deux constatations, la création d'un journal apparaît comme une solution valable en autant qu'il puisse remplir les objectifs suivants;

1)consolider le travail syndical en cours en s'assurant que l'information sera diffusée à l'ensemble des travailleurs et qu'elle sera conçu par un groupe plus large que celui des premiers militants syndicaux tout en gardant une certaine autonomie face au syndicat local.

2)devenir un instrument de propagande permanent ouvert à la fois sur les problèmes syndicaux et sur des questions beaucoup plus larges qui intéressent l'ensemble de la classe ouvrière.

3) permettre la création d'un noyau stable où pourrait s'amorcer une formation politique plus systématique permettant le développement d'une méthode d'intervention collective et favorisant l'apparition de la critique et de l'autocritique.

Ces objectifs ont été énoncés au cours des premières réunions du journal mais ils devront continuellement être clarifiés par la suite.

formation de l'équipe

Nous avons rencontré certaines difficultés pour former une équipe stable. D'une part, nos possiblités d'élargir les contacts que nous avions déjà étaient limitées du fait que nous étions à l'extérieur de l'usine;d'autre part,à cause du roulement de personnel,certains militants ont dû quitter l'équipe.

contenu du journal

Comme on ne pouvait pas compter sur les poteaux pour assurer l'information et l'organisation au moment des négociations,le journal a dû assumer ces tâches.Ainsi les négociations occupent une très grande part dans le contenu des trois numéros qui sont sortis jusqu'à maintenant.

Cependant au départ l'équipe voulait que le contenu du journal ne se limite pas aux nouvelles syndicales, elle entendait traiter des problèmes particuliers qui se posaient dans l'usine même si ceux-ci ne touchaient pas directement le syndicat,enfin elle se donnait pour tâche de relier la lutte des travailleurs de l'usine à celle de l'ensemble du monde ouvrier.

Si les premiers numéros ont surtout été consacrés aux négociations on retrouve certains articles qui débordent de ce cadre.

Le premier numéro analyse les problèmes de la sécurité et des accidents de travail tel qu'ils étaient vécus à l'usine. Cet article,bien que descriptif, ait prendre conscience aux gens que ces problèmes sont réels et suscite beaucoup de discussions. En outre la conclusion fait clairement ressortir que l'existence de ces faits dépend de l'exploitation du travail par le capital.

Le thème principal du deuxième numéro vise à faire comprendre l'importance du syndicat.Il relate les raisons pour lesquelles les travailleurs de l'usine ont songé à se syndiquer. On passe en revue l'histoire du syndicat local en insistant sur les batailles menées et sur les adversaires rencontrés (lien entre l'Etat et les patrons). On fait ressortir l'importance de la solidarité et de la combattivité des travailleurs.

Avec le troisième numéro on tente de dépasser le cadre du syndicat local en diffusant un article sur le congrès des Metallos. Plusieurs thèmes ressortent:

1.On oppose le rôle prédominant du permanent syndical à la nécessité de développer l'autonomie des travailleurs.

2. On dénonce l'idéologie du syndicat des Metallos qui négocie de façon différente dans les petites et les grosses "shops".

3. On insiste sur la nécessité de l'action politique qu'on définit comme l'action collective de l'ensemble des travailleurs.

forme

A partir du deuxième numéro le journal devient plus attrayant. Le format est modifié,l'équipe s'entend sur un titre et une page couverture pour favoriser l'identification des travailleurs à leur journal. Toutefois la présentation du journla reste à améliorer.On constate qu'à la fin des négociations nous avons sacrifié la présentation à la diffusion d'une plus grande masse d'information; comme nous étions aussi dans l'obligation de traduire bon nombre d'articles en anglais et en italien, le journal devenait à la fois plus long et plus dense.

résultats

Face aux objectifs énoncés plus haut nous constatons que:

1. L'autonomie du journal, par rapport au syndicat,s'est concrétisée en ce sens que l'équipe s'est prononcée sur certaines clauses qui avaient été négociées, et que déjà le contenu des trois journaux ne se limitait pas à la nouvelle syndicale .Toutefois l'équipe n'est pas encore assez formée politiquement pour comprendre la nécessité de garder continuellement cette marge d'autonomie face au syndicat.Il est clair qu'elle serait présentement incapable d'assumer une critique ouverte de la part de l'exécutif syndical.

2. Les effets de la propagande diffusée par le journal ont été beaucoup plus important que ceux qu'on attendait. Ainsi plusieurs articles ont suscités des discussions à l'intérieur de l'usine. A travers ces discussions de nouveaux problèmes ont été posés et des contradictions nouvelles sont apparues.A la suite du dernier numéro,les travailleurs ont repris bons nombres de questions que le journal avait suggéré de poser au comité de négociation.

3.L'expérience réalisée avec les poteaux nous avait permis de constater qu'il était important d'assigner des tâches immédiates à chacun des militants pour soutenir la motivation et assurer la stabilité de l'équipe.Jusqu'à maintenant ce moyen a donné de bons résultats mais on ne pourra pas parler d'un noyau vraiment stable avant qu'on se soit réellement engagé dans un processus de formation.Cependant on voit déjà se développer au sein du groupe une amorce d'élaboration collective du contenu de chacun des journaux, de même qu'une critique collective des articles.



4

conclusion

A cause des conditions objectives spécifiques que nous avons rencontrées au cours de notre intervention,il nous est très difficile d'énoncer des conclusions définitives tant sur la valeur du travail d'implantation mené de l'extérieur que sur l'importance à accorder à l'intervention syndicale.

le travail de l'extérieur

Nos contacts se sont amorcés au moment d'un conflit, soit celui d'une campagne de syndicalisation et alors que nous n'avions aucune expérience de travail d'implantation sur une base d'usine. Les erreurs que nous avons commises sont dues quelques fois à notre inexpérience (conception étapiste des tâches, nécessité de concentrer beaucoup d'énergie sur la rédaction de la convention), quelques fois à la situation conflictuelle (interruption de l'enquête pour faire de l'information syndicale, nécessité d'assurer une formation et une organisation syndicale sans avoir eu le temps d'assurer une formation politique et la mise sur pied d'un noyau de militants autonomes), quelques fois enfin à notre présence à l'extérieur (mauvaise évaluation des moments où la propagande doit être diffusée, de certains de nos contacts, des forces militantes chez l'ensemble des travailleurs).

L'interpénétration de chacune de ces conditions nous empêche de tirer des conclusions claires sur les conséquences qu'a pu engendrer notre présence à l'extérieur sur le travail d'implantation. Si notre expérience ne nous fait pas conclure à l'impossibilité du travail à l'extérieur, elle met par contre en évidence plusieurs de ses limites: contacts limités, difficulté d'évaluer l'influence du groupe sur l'ensemble des travailleurs, difficulté d'élaborer une stratégie qui s'appuie sur diverses forces du milieu, impossibilité de réaction immédiate aux événements et impossibilité d'intervention directe lors des assemblées syndicales.

l'importance de l'intervention syndicale

La place qu'occupe l'intervention syndicale dans l'ensemble de notre intervention est extrêmement importante mais elle ne peut être évaluée en dehors des conditions particulières qui l'ont amenée. Au début de notre travail, l'organisation syndicale était tout à fait inexistante. Tout en ne perdant jamais de vue notre objectif principal qui était la formation d'un noyau de militants autonomes, nous avons été amenés à faire de l'organisation syndicale. Nous considérons que la mise sur pied d'un syndicat en tant qu'instrument pouvant créer un rapport de force, constitue la base minimale au développement de tout travail politique en usine. Nous considérons aussi que le travail autour de la convention peut permettre une clarification des intérêts politiques et économiques de la classe ouvrière.

Il est clair que la poursuite d'une intervention syndicale quasi exclusive et aussi étroitement liée à l'exécutif syndical comporterait des risques énormes, tels l'impossibilité d'adopter une attitude critique face au syndicat et la difficulté de faire ressortir la nécessité d'une organisation autonome des travailleurs. Si nous sentons maintenant la nécessité de prendre une distance critique par rapport à l'intervention syndicale, nous croyons qu'elle doit se poursuivre mais de façon plus critique et autonome, plus tactique et politique.

Nous comptons nous servir du journal pour concrétiser la nouvelle orientation de notre travail. Nous espérons profiter des nouveaux contacts développés au moment des négociations pour élargir l'équipe du journal et procéder à la formation d'un véritable noyau de militants autonomes eui assurerait la continuité du travail déjà fait. Aussi la priorité sera donnée à la formation politique du noyau, au développement d'une méthode d'analyse et l'élaboration d'une méthode d'intervention colleciive. Nous prévoyons pouvoir utiliser les données de l'enquête pour alimenter la propagande tout en ayant soin d'accorder une place plus large à la diffusion de toutes les formes de lutte que mène la classe ouvrière.

Quelque soient les résultats de cette réorientation, nous pouvons dès maintenant compter sur certains acquis très importants, tels une élévation sensible du niveau de conscience, une meilleure identification des ennemis, des alliés et des intérêts de classe, le développement d'une attitude critique face au syndicat et l'acquisition d'une pratique collective de classe.

INVENTAIRE D'ENQUÊTES EN MILIEU DE TRAVAIL

A la suite d'une période de discussions et de bilans qu'ont tenue les CAPs St-Jacques et Maisonneuve au printemps dernier, une équipe de recherches commune fut mise sur pied. Une des tâches de cette équipe est de faire l'inventaire des principales enquêtes et recherches pouvant servir aux militants dans leur travail politique. Pour faire suite au bilan d'organisation politique en usine présenté ci-haut, voici quelques exemples d'enquêtes, guides d'enquête, et recherches effectuées en milieu de travail.

guides d'enquêtes

1. GUIDE DE RECHERCHE A L'INTENTION DES MILITANTS. Lucille Beaudry, Centre de Recherche en politique sociale, septembre 1972. Disponible au CRPS, 6920 Papineau; et pour consultation: CRIQ, CFP, CAPs St-Jacques et Maisonneuve.
Ce guide concerne la constitution de dossiers sur le milieu de travail (petite et grande entreprise), et s'appuie à cette fin sur des expériences militantes. Il contient aussi un chapitre sur la recherche au niveau régional et une annexe critique sur un sondage d'opinion effectué dans la région de Joliette.

2. "LE ROLE POLITIQUE DE L'ENQUETE", Cahiers de Mai, Juillet 1970.
Consultation: CAPs St-Jacques et Maisonneuve.
Ce texte indique comment regrouper les militants autour de l'enquête, comment s'en servir comme instrument de propagande et comme moyen de diminuer la ségrégation entre les militants extérieurs aux entreprises et les militants ouvriers. Il considère en outre la pratique elle-même de l'enquête et le passage de l'enquête à l'organisation.

3. "L'ENQUETE OUVRIERE DE MARX" (adaptation et utilisation MOBILISATION 4 pp 16-26
Consultation: CFP, CAPs St-Jacques et Maisonneuve.
Ce modèle d'enquête a été publié dans la REVUE SOCIALISTE (France) en avril 1880.
Sa version originale est reproduite dans Maspero, K.Marx et F.Engels, Syndicats vol 2 pp 189-190.
Elle est reprise et adaptée aux conditions de travail d'aujourd'hui dans MOBILISATION.

4. GUIDE D'EVALUATION.
Disponible au CFP.
Ce guide est actuellement utilisé par un groupe de militants de la C.S.N. dans le cadre de sessions au CFP. Il comprend des séries de questions sur les objectifs, la stratégie et les moyens de lutte. Plus directement destiné à des militants qui ont participé à la lutte du Front Commun, il est cependant applicable à différentes luttes, même plus limitées.

enquêtes en milieu de travail

1. E.B. EDDY (Coopérative d'information, Vol 1 no 3, février 1972).
Disponible à la coopérative d'information, 111 Carillon, Hull.
Consultation: CFP, CAP Maisonneuve.
Enquête sur une usine de papier de Hull:
- conjoncture économique du secteur des pâtes et papiers.
- les boss chez Eddy.
- le rôle du gouvernement fédéral.
- le rôle du pouvoir municipal.
- le syndicat:face aux négociations, face aux "colonisateurs" (U.S.A.).

2. ON S'ORGANISE, enquête chez Rémi Carrier par un groupe de travailleurs de Rémi Carrier, et le CAP Maisonneuve.
Disponible aux CAPs St-Jacques et Maisonneuve.
- historique de la lutte.
- la production chez Carrier.
- le pouvoir du Capital.
- le travail face au capital.
- les forces en présence.
- l'organisation.

3. BELOIT SOREL WALMSLEY(Usine de machinerie et de pièces requises par l'industrie des pâtes et papiers). Par le Service de l'action politique de la C.S.N.
Disponible à la C.S.N.
Consultation: C.S.N. et C.F.P.
Enquête sur une usine qui a effectué de nombreux congédiements, sur une usine "qui se meurt" malgré une grande spécialisation dans un secteur prépondérant pour le Québec.

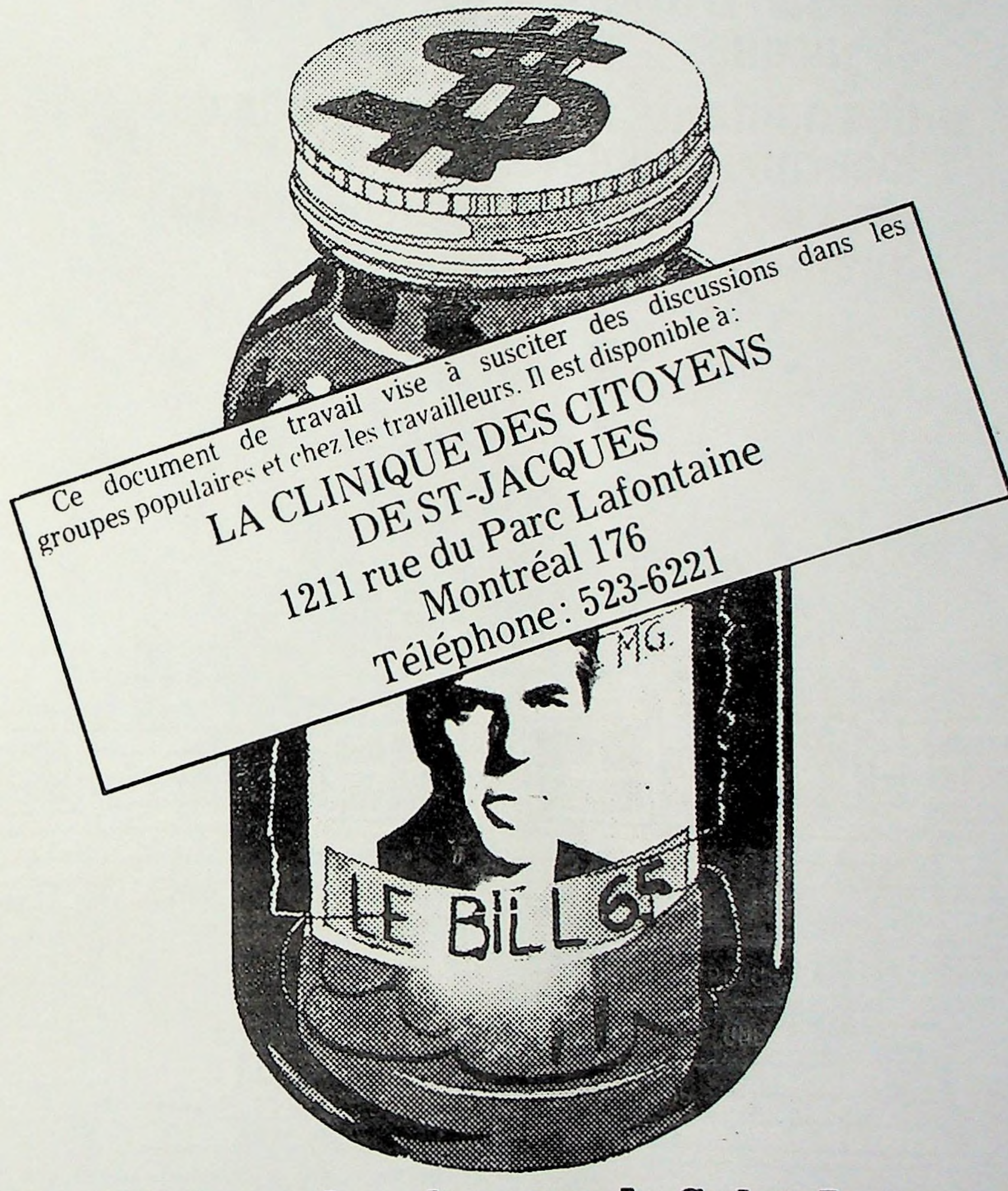
4. ON SE LAISSE PAS FAIRE! Par un groupe de travailleurs de la CIL.
Disponible à la C.S.N.
Consultation: C.F.P. et nouvelle version corrigée au CRIQ.
- les mises à pied.
- les raisons du pourrissement de la situation.
- où vont les profits.
- le rôle du gouvernement.
- les solutions.
- l'organisation des travailleurs.

LA SANTÉ DU PEUPLE

c'est rentable

pour qui?

pourquoi?



Ce document de travail vise à susciter des discussions dans les groupes populaires et chez les travailleurs. Il est disponible à:
LA CLINIQUE DES CITOYENS
DE ST-JACQUES
1211 rue du Parc Lafontaine
Montréal 176
Téléphone: 523-6221

La clinique des citoyens de Saint-Jacques

le prochain numéro de

MOBILISATION

portera sur:

- bilan du travail de quartier à st-jacques
- des militants d'une association de locataires soulèvent les problèmes du travail au niveau du quartier

